Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

25 de mayo de 2021

CIRCULAR PE-CI-02-2021

A Todo el Personal Institucional

Estimadas personas funcionarias:

Reciban un cordial saludo. Para lectura y aplicación inmediata se comunica la Directriz No. 01-2021, sobre la regulación para el uso de imágenes y del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del INA; así como en sus procesos de formación y capacitación profesional.

Atentamente,

ANDRES ROMERO RODRIGUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por ANDRES ROMERO RODRIGUEZ (FIRMA)
Fecha: 2021.05.25 16:21:54 -06'00'

Andrés Romero Rodríguez
Presidente Ejecutivo

DIRECTRIZ No. 01-2021

Regulación para el uso de imágenes y del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del INA; así como en sus procesos de formación y capacitación profesional.

CONSIDERANDO QUE:

I. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW, aprobaba por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Costa Rica en 1984, indica en su artículo 2 lo siguiente:

a. *"Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: […] c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación*".

b. *d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación".*

c. Asimismo, el artículo 10 de la CEDAW señala *"que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*

d. "*Inciso a) (…) Esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional".*

e. "Inciso c*) se señala que "La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza".*

II. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención Belém do Pará" es el primer instrumento jurídico internacional de Derechos Humanos que aborda en forma específica el problema de la violencia contra las mujeres y condena todas las formas de violencia perpetradas en el hogar, comunidad o por el Estado y/ o sus agentes. Al respecto, en su artículo número 8, inciso b) indica que es obligación de los Estados, *"Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer."*

III. La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer Nº 7142, aprobada en Costa Rica en 1990, en su artículo 20 establece que "*Están prohibidos en cualquier institución educativa nacional todos los contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles en la sociedad a hombres y mujeres contrarios a la igualdad social y a la complementariedad de los géneros, o que mantengan una condición subalterna para la mujer*. (…). *Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente Ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género*".

IV. La Ley 8688: Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, en su artículo 3 dicta las funciones del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, inciso g) "*Promover un adecuado uso de los medios de comunicación que permita contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar."*

V. El Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas N° 4 indica "*Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas".*

VI. La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030), en el marco de sus derechos humanos consagrados en las convenciones internacionales, la Constitución Política de la República de Costa Rica y la normativa nacional que contiene, promueve y tutela los principios de igualdad y no discriminación; marca la ruta de trabajo del Estado costarricense para el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

VII. El Instituto Nacional Aprendizaje forma parte del Sistema Nacional para para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, Ley N°. 8688 que le asigna una serie de responsabilidades y acciones que están plasmadas en el Plan de Acción de la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades de Costa Rica (PLANOVI 2017-2032).

VIII. Mediante el oficio PE-0873-2010, de fecha 23 de agosto de 2010, el INA, en su afán de promover relaciones de mutuo respeto y la igualdad entre mujeres y hombres y, respondiendo a la legislación nacional e internacional vigente en materia de derechos humanos, se compromete con la promoción del uso de un lenguaje que haga visible a las mujeres. Directriz que incluye todas las comunicaciones orales, escritas y audiovisuales, que se utilizan en la labor docente y administrativa, así como en la documentación oficial, que la Institución produzca directamente o por contrato.

IX. El INA mediante acuerdo de la Junta Directiva N° 007-2013-JD de 21 de enero de 2013 aprobó la Política de Igualdad de Género del INA (PIGINA) 2013-2023 y el I Plan de Acción para el quinquenio comprendido entre el 2013-2017, con el objetivo general de "*fortalecer el papel del INA en el desarrollo nacional y como agente de cambio cultural. Mediante el impulso de una participación igualitaria de mujeres y hombres en el quehacer institucional,*

la formación para el trabajo y el ejercicio laboral, especialmente en áreas técnicas y tecnológicas".

X. En el II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA para el quinquenio comprendido entre el 2018 y el 2023, aprobado por acuerdo de la Junta Directiva N° AC-321-2018-JD, en su objetivo estratégico tres, tiene como propósito asegurar espacios de formación profesional y de trabajo libres de cualquier forma de violencia basada en género, acoso sexista, hostigamiento sexual y violencia homolesbobitransfóbica, por medio de algunas acciones contempladas en este.

XI. Este II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA contempla el indicador N° 63, el cual señala que se debe emitir una "*Directriz que regule el uso de imágenes y contenidos instituciones y el uso del lenguaje incluyente en todos los procesos de formación y capacitación*".

XII. La formación profesional tiene que asumir este compromiso de contribuir a la lucha contra la desigualdad favoreciendo, los procesos críticos y reflexivos con la intención de evitar reproducir la discriminación y contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria entre los géneros.

XIII. Que evitar la discriminación por razón de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y en los ambientes de aprendizaje es un compromiso del Instituto Nacional de Aprendizaje y precisamente por ello, así como en concordancia con Ley N° 7142 y los cuerpos normativos anteriormente invocados, se procede a dictar la presente Directriz

POR TANTO:

De conformidad con el marco jurídico nacional e internacional reseñado, y con el fin de cumplir con la meta del Indicador N° 63 del II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA, esta Presidencia Ejecutiva, bajo la convicción de que la Institución ha avanzado en la dirección correcta y con el objetivo de que estas orientaciones contribuyan a mejorar el esfuerzo realizado y a corregir las deficiencias, instruye con **efecto inmediato a todo el personal**, el cumplimiento y la aplicación de las siguientes disposiciones sobre el uso de imágenes y contenidos institucionales y el uso del lenguaje inclusivo en todos los procesos de formación y capacitación:

I. Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los contenidos de todas las comunicaciones orales, escritas, gráficas y audiovisuales que se produzcan y utilicen en la labor docente y administrativa.

II. Utilizar la terminología descrita en el glosario que se adjunta a la presente directriz y, en caso de duda, contar con la colaboración de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) y la Asesoría de Comunicación. Adicionalmente, hacer uso de las

diferentes estrategias o herramientas lingüísticas que posibilita el idioma español para hablar o escribir de manera más inclusiva en cuanto al género y que logran visualizar la presencia de las distintas identidades de género.

III. Velar porque las acciones del funcionariado ayuden a reducir las inequidades, brechas y barreras de género existentes en la sociedad.

IV. Mantener una comunicación inclusiva y brindar un trato respetuoso a las personas usuarias internas y externas de la Institución.

V. Reconocer y hacer visible en las comunicaciones la existencia de diversas identidades y expresiones de género; así como atender sus necesidades específicas.

VI. Visibilizar a las mujeres en las comunicaciones que se emitan a lo externo de la Institución, como la oferta de servicios, convocatorias, invitaciones, desplegables, notas de prensa, boletines, revistas, entre otros, haciendo manifiesto el interés del INA de incluirlas en igualdad de oportunidades que los hombres. Las mujeres deben percibir y sentirse incluidas, invitadas y bienvenidas de igual manera que los hombres.

VII. Evitar el uso de imágenes que pudieran afectar la dignidad de las personas, ya que el objetivo principal de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de diversas identidades y expresiones de género en los diferentes mensajes emitidos por las dependencias de la Institución. Por ejemplo, se deberá posicionar la presencia de las mujeres en temas donde han sido histórica y culturalmente invisibilizadas.

VIII. Mostrar en todo material gráfico, imágenes de personas que representen las rupturas en los roles tradicionales, evitando reforzamientos de estereotipos de género o la emisión de mensajes ofensivos. Por ejemplo, es deber del funcionariado prescindir del uso constante de ilustraciones o gráficas en la que aparecen principalmente varones en los espacios de toma de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente femeninas (realizando labores del hogar, cuidado de hijos e hijas, etc).

IX. Asegurar siempre la presencia y equilibrio numérico de imágenes de mujeres en los contenidos usados o elaborados, en la elaboración de todo material gráfico.

X. Brindar especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes y los tamaños de éstas, tratando de que exista equilibrio entre los géneros representados. Por ejemplo, utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.

XI. Visibilizar el género de las personas representadas, cuando la situación comunicativa lo exija. La estrategia consiste en hacer mención de las diferentes poblaciones según demande las circunstancias, con el objetivo de que la información sea efectiva.

XII. Utilizar el lenguaje inclusivo en los contenidos de todos los documentos escritos institucionales; a saber en las investigaciones, formularios del sistema de calidad, reglamentos, contratos, informes, memorias, planes, oficios, intranet, comunicados

internos y externos, circulares, anuncios, convocatorias, actas de la Junta Directiva, acuerdos de reunión, manuales técnicos, protocolos, nóminas, contratos, convocatorias para promoción interna, anuncios de contratación externa, contratos de trabajo, convenios, reglamentos, material promocional, documentos de cobro y pago y correspondencia, etc.

XIII. Ejercer en la labor docente, un trato igualitario sin discriminación por razón de sexo, edad, orientación sexual, expresión e identidad de género, religión, ideología, etnia, nacionalidad o cualquier otra condición.

XIV. Cumplir las disposiciones aquí señaladas sobre el uso del lenguaje inclusivo en el diseño e implementación de planes, módulos y programas de formación, en los textos e imágenes de materiales didácticos utilizados, en los que se debe destacar siempre la presencia de las mujeres y sus aportes, desde el desempeño de su profesión, actividad ocupacional, en la historia, entre otros.

XV. Velar porque se cumpla el principio de igualdad de oportunidades para las personas participantes de los SCFP y con respecto a las acciones socioeducativas que deba desarrollar el personal docente de la Institución.

XVI. Evitar el uso de métodos y técnicas que atenten contra la dignidad de las personas y el uso de vocabulario, gestos y cualquier otro acto que genere discriminación y violencia contra quien o quienes se ejerza. Especial atención a no utilizar lenguaje sexista que produce estereotipos de género, que lesionan la dignidad y derechos de las mujeres.

XVII. Promover ambientes de aprendizaje libres de violencia, que contribuyan a generar una conciencia crítica en el estudiantado, sobre las diferentes estrategias que permite el idioma español para hacer un uso adecuado del lenguaje inclusivo en los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza-aprendizaje; incluyendo los valores institucionales y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género.

En concordancia con lo anterior y de conformidad con el principio de legalidad que rige el actuar de la Administración, esta Presidencia Ejecutiva considera que con el fin de fortalecer las acciones que la Administración Activa ha emprendido hasta el día de hoy, para hacer efectivo el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género y el II Plan de Acción, aprobada por la Junta Directiva, mediante acuerdo N° 007-2013-JD del 21 de enero de 2013, declara dicha directriz de **Interés Institucional** y de cumplimiento inmediato.

Así se fortalecerá nuestro compromiso y el de todas las personas funcionarias, de materializar hechos que lleven al cumplimiento de los objetivos y metas de la institución en materia de igualdad y equidad de género; por medio de lo cual el INA se apega al marco de legalidad en materia de garantías jurídicas nacionales e internacionales.

Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Se instruye a la población funcionaria para que utilice como recurso de apoyo la Guía de Lenguaje Incluyente, elaborada por la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género y si requiere una colaboración específica, se asesore con esta Unidad.

Rige a partir de su notificación.

Cordialmente,

Andrés Romero Rodríguez

Presidente Ejecutivo

Glosario

Lenguaje: Sistema de signos y medio de comunicación lingüístico, gestual o gráfico. El lenguaje que utilizamos sigue presentando importantes trazos sexistas y androcéntricos. Bien es cierto que muchas veces estos usos sexistas del lenguaje son realizados de manera inconsciente y no intencionada, razón de más por la que debemos hacer un análisis crítico para modificarlos. La intención no es otra que evitar reproducir la discriminación y contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria entre los géneros.

Lenguaje sexista: Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

Lenguaje androcéntrico: Uso de reiterado y/o exclusivo del genérico masculino para denominar la totalidad de los temas sociales y culturales. Pueden darse también una redacción androcéntrica que solamente considera la experiencia de hombres, sin tomar en cuenta la experiencia de las mujeres.

Sexo: Características biológicas que distinguen al macho de la hembra, y que designa las características sexuales primarias (aparatos y órganos sexuales internos) y las características sexuales secundarias (características externas dadas por la pubertad); en consecuencia, innato y universal a la especie humana.

Sexismo: Mecanismos por el cual se otorgan privilegios o se practica la discriminación de género impidiendo la plena realización de las personas, especialmente las mujeres.

Estereotipos de género: Generalizaciones acerca de atributos de género y de los roles individuales o colectivos y las diferencias entre ellos. Pueden ser positivos o negativos y raramente comunican información precisa acerca de los demás.

Género: Construcción social de las diferencias sexuales. Es la valoración de las definiciones de lo femenino y lo masculino en la vida social, asociada generalmente a las mujeres y a los hombres, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura, por lo tanto, cambia según los lugares y los tiempos.

Identidad de género: Concepto que hace referencia a cómo se identifica la persona, a la forma en que se reconoce a sí misma y se siente identificada, indistintamente de su sexo, orientación sexual, edad, nivel socio-económico. La cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento de su nacimiento. Por ejemplo, hombre, mujer, identidad no binaria.

Expresión de género: formas en la que una persona expresa su identidad de género, a través de su apariencia física (ropa, cabello, accesorios, etc) gestos, modos de hablar y patrones de comportamiento. Por ejemplo, la expresión femenina, masculina o andrógina.

Orientación sexual: La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de un mismo género o de más de un género. Por ejemplo, homosexual, gay, lesbiana, pansexual, asexual, bisexual, heterosexual.

De acuerdo al Decreto 38999, entre las manifestaciones de **discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género** que pueden ser sancionadas se encuentran: , la violencia, los gestos, los ademanes, la exclusión de procesos de reclutamiento, capacitación, ascenso cualquier otro tipo de promoción de orden laboral, por razones de orientación sexual o identidad de género, agresiones físicas o psicológicas, expresiones públicas que promuevan o inciten a la discriminación, entre otras.

Identidad sexogenérica: se refiere a cómo una persona se identifica con su sexo y con su género; reclama aceptación de la libertad de expresión sexual y de identidad de género de cada persona. También se enfrenta a la concepción binaria y denuncia la marginación que sufren, tanto a nivel personal como laboral, muchas personas.

Discriminación de género: Trato, criterio, medida, norma e intervención, manifiesta u oculta, desfavorable, generalmente a las mujeres, en base a la condición sexual o la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas “femeninas”.

Sesgos de género: Aproximaciones o definiciones sistemáticamente erróneas de la realidad, que ubican o miran a las mujeres y a los hombres de manera diferente y desigual.

Equidad de género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia a los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados.

Igualdad de género: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

La igualdad formal (o ante la ley) no es sino una primera etapa hacia **la igualdad real** (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales).

Análisis de género: Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. 11 | CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES | Guía de Lenguaje Inclusivo de Género | 2016

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

Comunicación con perspectiva de género: Se trata de incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario y respetuoso entre mujeres y hombres.

Transversalidad de género: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trata de legislación, políticas o programas, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros